

<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-aspekty-otsenki-i-attestatsii-personala> (дата обращения: 10.11.2023).

3. Шамарова Г.М. Эффективность методов оценки кадрового потенциала органов местного самоуправления // Региональная экономика: теория и практика. 2008. №18. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-metodov-otsenki-kadrovogo-potentsiala-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 12.11.2023).

4. Арутюнов В.В. Результативность научной деятельности опорных вузов России // Научные и технические библиотеки. 2018. №3. С. 33-43.

ФИЛОСОФИЯ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

Е.Е. Либерман

Научный руководитель А.Б. Лисянский
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Любая организация является живым организмом, который рождается, развивается, взрослеет, испытывает сложности и кризисы, а также достигает успеха. В процессе зарождения организации возникают следующие вопросы:

- Какова цель и миссия существования компании?
- Какой компания будет через 10-20 лет?
- Какие обязательства несет компания перед обществом?
- Какими принципами компания руководствуется в своей деятельности?

Отвечая на эти вопросы, формируется философия организации, которая определяет ее уникальность, приоритеты, создается в целом идеологическая основа ведения деятельности, с учетом которой в дальнейшем формируется стратегия управления организацией и ее политика.

Философия организации представляет собой совокупность смыслов, ценностей и целей деятельности работающих в ней людей, это основополагающие установки, в соответствии с которыми организация осуществляет свою деятельность [1].

Корпоративная философия – это подробное изложение деловых норм и морально-этических принципов, которыми руководствуется организация в своей деятельности.

Как правило, чаще в качестве философии компании выдвигаются действительно фундаментальные принципы, которые определяют стратегические основания конкретных направлений деятельности.

Делая вывод, можно сказать, что под философией компании понимается система руководящих принципов, лежащих в основе всех совершаемых действий сотрудниками организации и ее руководством.

Стоит отметить, что философия компании отличается от миссии тем, что философия характеризует позицию деятельности компании, а миссия характеризует изменения, которые вносит деятельность компании в окружающий мир.

Рассмотрим структуру философии организации.

Философия компании формируется под воздействием факторов субъективного и объективного характера:

- личностные качества предпринимателя,
- ценностные установки,
- характер производства и т.д.

В стандартах коучинга считается, что «прописанная философия компании должна включать в себя название компании, цель, миссию, результат деятельности, этический кодекс, идеальную картину развития» [2].

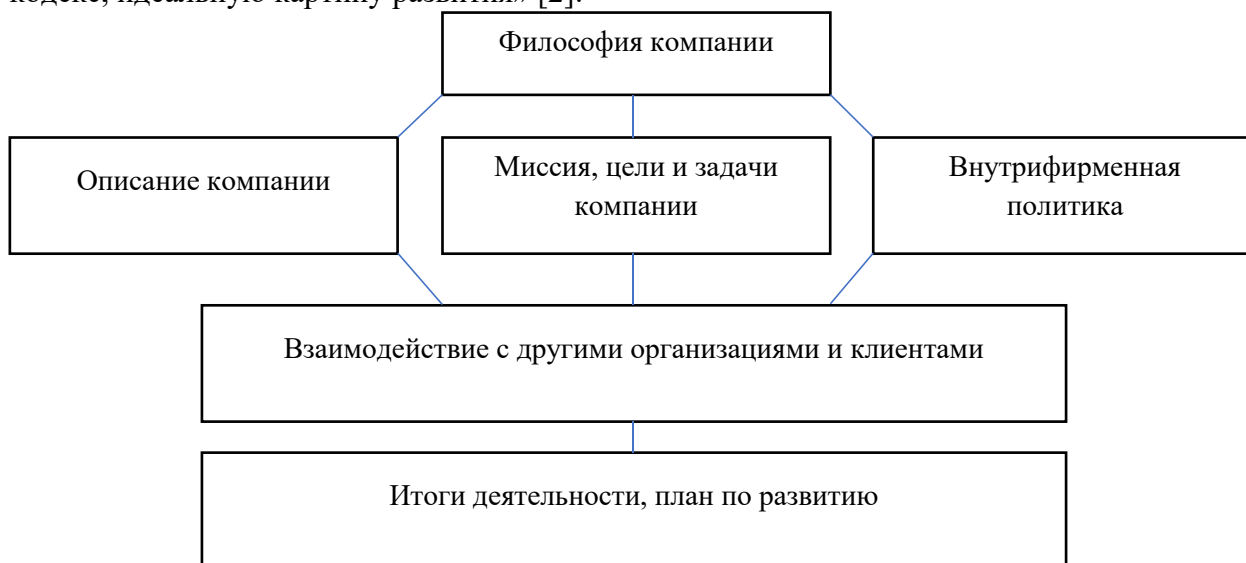


Рисунок 1 – Структура философии компании

Философия управления персоналом является неотъемлемой частью философии компании. При этом процесс управления персоналом рассматривается с психологической, социологической, организационной и этической точек зрения. Суть в том, что работники получают возможность удовлетворить свои личные потребности: создаются условия для справедливых, равноправных, доверительных взаимоотношений. Каждый сотрудник может полностью использовать свои способности, активно участвовать в принятии производственных решений, работает в безопасной среде. При соблюдении работодателями перечисленных условий, как правило, достигается высокий уровень лояльности персонала, а затраты окупаются за счет повышения эффективности труда.

Философия компании является основополагающим элементом корпоративной культуры, которая в свою очередь является необходимым условием формирования и реализации стратегии компании. Корпоративная культура является одним из факторов конкурентного преимущества компании как фактор успешной реализации стратегии, так как тесное соответствие стратегии и культуры - это мощные рычаги воздействия на людей с целью улучшения результатов работы.

Тесная взаимосвязь корпоративной культуры и стратегии является эффективным способом управления персоналом, помогающим повысить эффективность его работы в соответствии с выбранной стратегией компании.

Достигается это двумя путями.

- соответствие стратегии компании корпоративной культуре позволяет сотрудникам эффективно выполнять свою работу, не теряя время на выяснении того, что и как им нужно делать - обладая системой ценностей и норм поведения, принятых в данной организации, они осуществляют свою деятельность в соответствии с данными стандартами.

- корпоративная культура, которая поддерживает стратегию, превращает работу в образ жизни, мотивируя сотрудников на достижение стратегических целей. Она обеспечивает лояльность сотрудников идеалам компании и их вовлеченность в трудовой процесс.

Подведем итог. Каждая организация создает свою философию на основе различных принципов. Если для одной организации первостепенны отношения с сотрудниками, то для другой на первом месте может быть влияние на окружающий мир. Однако, любая организация, желающая добиться успеха, составляет четкую философию своей

деятельности. Благодаря философии руководство компании осознает смысл ее существования, выстраивает стратегию ведения деятельности, а также формирует корпоративную культуру, которая необходима для сотрудников и клиентов. Все это в результате ведет к созданию положительного имиджа, росту дохода и успеху.

Список использованных источников

1. Богомолов М. Стратегический менеджмент: философия фирмы. – 2008.
2. Миссия и философия компании [Электронный ресурс] // Psyera: гуманитарно-правовой портал. – URL: <http://psyera.ru/3028/missiya-i-filosofiya-kompanii> (дата обращения: 17.11.20123).
3. Красновский Ю.Ю. Социокультурные основы управления бизнес – организацией: учеб. пособие/ Ю.Ю. Красновский. - М.: Юнити-Дана, 2017.- 391с.
4. Акмаева Р.И. Стратегическое планирование и стратегический менеджмент / Р.И. Акмаева. – М.: Инфра-пресс, 2017. – 436с.
5. Горин А.Ж. Формирование корпоративной культуры // А.Ж. Горин.- М.: Социологические исследования, 2018.- №7.
6. Сухорукова М. Я. Ценности как ключевой элемент организационной культуры/ М.Я. Сухорукова. –М.: Управление персоналом, 2015 -№4- С.56.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2018.

АТТЕСТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Лубинец

Научный руководитель А.Б. Лисянский
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Неоспоримым фактом является то, что правильно выстроенная система аттестации является эффективным инструментом реализации как стратегии управления персоналом, так и организацией в целом. Как метод оценки персонала, она эффективна для решения систематических задач, связанных с человеческими ресурсами, с целью повышения их эффективности, а значит уровня конкурентоспособности организации в целом.

Благодаря аттестации работодатель может эффективно распределять ресурсы компании, планировать бюджеты и предвидеть потребность в новых сотрудниках. Постоянное обновление знаний и компетенций сотрудников позволяет компаниям быть на шаг впереди своих конкурентов и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. [1]

Оценка персонала способствует повышению мотивации и удовлетворенности сотрудников. Каждый сотрудник чувствует, что его профессиональный рост важен для компании и что работодатель заинтересован в его развитии. Это создает благоприятную рабочую атмосферу, укрепляет командный дух и способствует общему росту компании.

Цели проведения аттестации с их характеристиками представлены в таблице 1

Таблица 1. Функции аттестации в системе управления персоналом

Административная	Управленческая	Информационная	Мотивационная
Перемещение	Постановка целей	Информация о требованиях должностям	Интерес к результатам